

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ**  
**УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»**  
**(РУТ (МИИТ))**



Рабочая программа дисциплины (модуля),  
как компонент образовательной программы  
высшего образования - программы бакалавриата  
по направлению подготовки  
38.03.03 Управление персоналом,  
утвержденной директором института РУТ (МИИТ)  
Бестемьяновым П.Ф.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Аттестация персонала в транспортном комплексе**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом организации

Форма обучения: Очная

Рабочая программа дисциплины (модуля) в виде  
электронного документа выгружена из единой  
корпоративной информационной системы управления  
университетом и соответствует оригиналу

Простая электронная подпись, выданная РУТ (МИИТ)  
ID подписи: 84716  
Подписал: заведующий кафедрой Письменная Анна  
Борисовна  
Дата: 09.06.2021

## 1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целями освоения дисциплины (модуля) являются:

- изучение студентами генезиса и современного состояния аттестации персонала

- изучение студентами основных теоретических методологических положений аттестации персонала

- изучение студентами основных теорий и методик ее подготовки и проведения, а также использования ее результатов для принятия управленческих решений в сфере управления персоналом

Задачами дисциплины (модуля) являются:

- формирование навыков для подготовки и проведения аттестации персонала

- формирование навыков по использованию методик и конкретных инструментов подготовки, проведения аттестации персонала

- формирование навыков по использованию результатов аттестации для принятия управленческих решений в сфере управления персоналом

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

Перечень формируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) в результате обучения по дисциплине (модулю):

**ОПК-2** - Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;

**ПК-2** - Способен организовать и провести оценку и аттестацию персонала.

Обучение по дисциплине (модулю) предполагает, что по его результатам обучающийся будет:

### **Знать:**

Знать теоретические основы сбора и обработки данных в сфере управления персоналом.

### **Уметь:**

Уметь использовать собранные данные для управления персоналом

### **Владеть:**

Владеть методами и приемами сбора информации в сфере управления персоналом.

### **Знать:**

Знать теоретические основы генезиса и современного состояния аттестации персонала, основные теории аттестации, правила и процедуры подготовки и проведения аттестации персонала в соответствии с ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами РФ в сфере управления персоналом.

**Уметь:**

Уметь использовать информацию из теоретических и нормативно-правовых источников для подготовки и проведения аттестации персонала.

**Владеть:**

Владеть методами и приемами подготовки и проведения аттестации, подготовки и принятия управленческих решений по ее результатам.

3. Объем дисциплины (модуля).

3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 2 з.е. (72 академических часа(ов)).

3.2. Объем дисциплины (модуля) в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Тип учебных занятий	Количество часов	
	Всего	Сем. №6
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	44	44
В том числе:		
Занятия семинарского типа	44	44

3.3. Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации составляет 28 академических часа (ов).

3.4. При обучении по индивидуальному учебному плану, в том числе при ускоренном обучении, объем дисциплины (модуля) может быть реализован полностью в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме

контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации.

#### 4. Содержание дисциплины (модуля).

##### 4.1. Занятия лекционного типа.

Не предусмотрено учебным планом

##### 4.2. Занятия семинарского типа.

#### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	<p>Тема 1</p> <p>Тема 1. Понятие оценки и аттестации персонала / Определение оценки и аттестации персонала. Ключевые понятия. Внедрение системы аттестации или формальной оценки: доводы «за» и «против». Классификация процедур оценки. Методы оценки. Ключевые принципы проведения оценки и аттестации. Оценка персонала как основа принятия решений при найме, продвижении, поощрении, обучении, увольнении работников. Предмет оценки персонала: особенности поведения; эффективность деятельности; выполнение должностных обязанностей; уровень достижения целей; уровень компетенции; особенности личности. Критерии оценки. Критерии оценки должны соответствовать целям организации, содержанию работы и удовлетворять стремлению сотрудников быть успешными. Критерии могут быть выражены в виде количественных, временных, финансовых показателей, качественной оценки, соблюдения процедур, исполнения и т. п., могут быть представлены через позитивные или негативные показатели. Принцип полноты и достаточности в выборе критериев оценки конкретных категорий персонала.</p>
2	<p>Тема 2. Методы оценки управленческого персонала./ Оценка и аттестация управленческого персонала: цели и подходы. Система и методы оценки управленческого персонала на предприятии. Система оценки результативности труда. Основные ошибки при проведении оценки и аттестации менеджеров. Практическая работа «Разработка критериев оценки персонала в ресторане «Одуванчик»»</p>
3	<p>Тема 3. Традиционные методы оценки и аттестации персонала. Количественные методы оценки. / Понятие традиционных методов оценки и аттестации персонала. Количественные методы оценки. Сравнительные методы. Оценка лояльности сотрудников. Практическая работа «Разработка технологии проведения аттестации в ресторане «Одуванчик»»</p>
4	<p>Тема 4. Качественные методы оценки и аттестации персонала. / Оценка по методу черт. Оценка на основе анализа труда. Функциональная оценка. Методика определения стиля руководства. Оценка по результатам деятельности коллектива. Метод анализа структуры управленческой деятельности. Целевой метод оценки. Глубинные интервью. Диагностическая система оценки и аттестации персонала. Практическая работа «Подготовка пилотного проекта проведения аттестации в ресторане «Одуванчик»»</p>
5	<p>Тема 5. Организация процесса оценки и аттестации персонала в компании. / Структура процесса оценки персонала. Цели процесса оценки и аттестации</p>

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	персонала. Организация процесса оценки и аттестации персонала. Проведение оценки и аттестации персонала. Подведение итогов оценки и аттестации персонала. Практическая работа «Анализ результатов аттестации в ресторане «Одуванчик»»
6	Тема 6. Аттестация рабочих мест по условиям труда. / Цели и задачи аттестации рабочих мест. Организация и проведение аттестации рабочих мест. Результаты аттестации рабочих мест. Взаимосвязь результатов аттестации рабочих мест с результатами оценки и аттестации персонала.
7	Тема 7. Оценка и аттестация персонала на основе моделей компетенций. / Понятие компетенции и ее виды. Уровни компетенций. Практика применения модели компетенций на основе оценки «360 градусов». Метод перекрестной социометрической оценки.
8	Тема 8. Оценка и аттестация персонала в рамках системы сбалансированных показателей и КРІ (ключевые показатели эффективности) / Сбалансированная система показателей. Принципы КРІ. Модель стратегических карт. Модель «Пирамида деятельности компании.

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Изучение теоретических материалов курса
2	Изучение дополнительной литературы и электронных источников.
3	Проведение аналитической и проектной работы
4	Подготовка докладов и презентаций
5	Подготовка к практическим занятиям
6	Подготовка к промежуточной аттестации.
7	Подготовка к текущему контролю.

#### 5. Перечень изданий, которые рекомендуется использовать при освоении дисциплины (модуля).

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Оценка персонала. Учебник и практикум для вузов Мизинцева М. Ф., Сардарян А. Р. Учебное пособие Юрайт , 2020	НТБ МИИТ, Юрайт
2	Оценка персонала. Сбалансированная система показателей Хруцкий В. Е., Толмачев Р. А., Хруцкий Р. В. Учебное пособие Юрайт , 2020	НТБ МИИТ,
1	Практика управления человеческими ресурсами Армстронг М. Учебное пособие СПб , 2012	НТБ МИИТ

2	Основы управления персоналом Кибанов А.Я Учебное пособие 2014	НТБ МИИТ
3	Управление персоналом. Теория и практика. Веснин В.Р. Учебное пособие 2010	НТБ МИИТ
4	Управление персоналом: теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала Кибанов А.Я Учебное пособие 2010	НТБ МИИТ
5	Управление персоналом Базаров Т.Ю Учебное пособие 2012	НТБ МИИТ
6	Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом Кибанов А.Я Учебное пособие 2012	НТБ МИИТ
7	Управление персоналом: теория и практика. Компетентностный подход в управлении персоналом Митрофанова Е.А. Учебное пособие 2012	НТБ МИИТ

6. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, которые могут использоваться при освоении дисциплины (модуля).

электронно-библиотечная система Научно-технической библиотеки МИИТ <http://library.miiit.ru/> сайт ОАО «РЖД» <http://rzd.ru/> научно-электронная библиотека <http://elibrary.ru/> Поисковые системы Yandex, Google, Mail  
Электронные материалы курса, выдаваемые каждому бакалавру

7. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, необходимого для освоения дисциплины (модуля).

Для проведения семинарских занятий , групповых и индивидуальных консультаций требуется: Microsoft Windows, Microsoft Office  
Для проведения занятий для самостоятельной работы требуется: Microsoft Windows, Microsoft Office  
Для проведения занятий в дистанционной форме требуется: Microsoft Windows, Microsoft Office, Microsoft Teams.

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

Для проведения семинарских занятий , групповых и индивидуальных консультаций требуется: Мультимедийное оборудование (проектор для вывода изображения на экран), интерактивная доска акустическая система, персональный компьютер  
Для проведения занятий для самостоятельной

работы требуется: Персональные компьютеры, телевизор, аудиосистема. Аудитория оборудована выходом в сеть "Интернет" и электронную информационно-образовательную среду. Для проведения занятий в дистанционной форме обучения необходимо: Отдельное помещение, ПК с выходом в Интернет, гарнитура (наушники с микрофоном).

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет в 6 семестре.

10. Оценочные материалы.

Оценочные материалы, применяемые при проведении промежуточной аттестации, разрабатываются в соответствии с локальным нормативным актом РУТ (МИИТ).

Авторы:

доцент, доцент, к.н. кафедры  
«Управление производством и  
кадровое обеспечение транспортного  
комплекса»

В.В. Корсакова

Согласовано:

Заведующий кафедрой УПиКОТК  
Председатель учебно-методической  
комиссии

А.Б. Письменная

С.В. Володин